



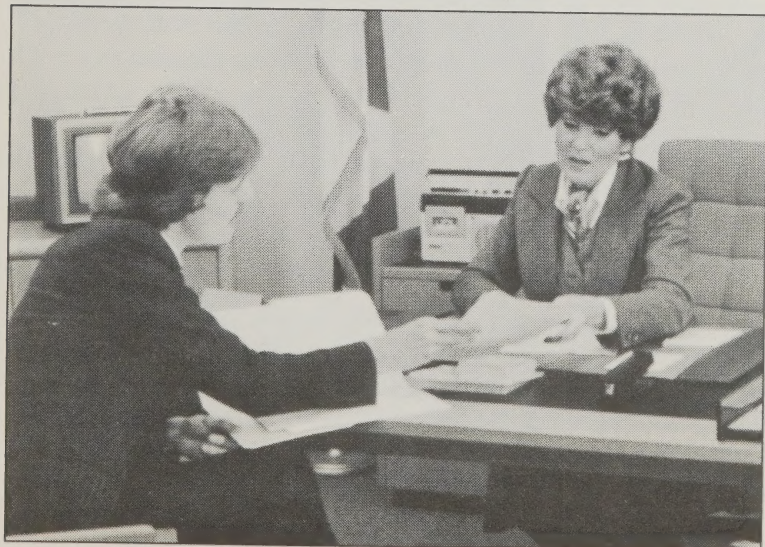
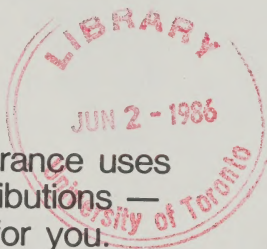
Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

Unemployment Insurance

# The Premium Investment. And part of it's yours

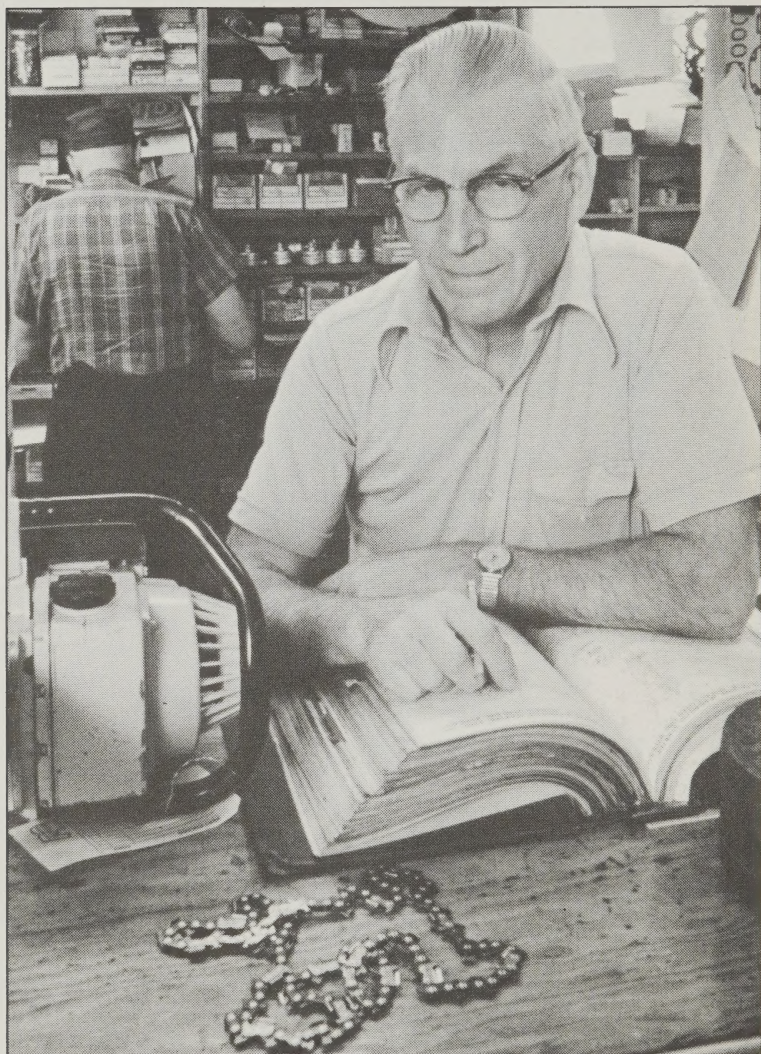
Here's how  
Unemployment Insurance uses  
your premium contributions —  
and how we work for you.



Canada

CAI  
MI  
-Z 351





***Premiums from employers and employees pay about 80 per cent of UI program costs.***

As an employer, you have a stake in how the Unemployment Insurance (UI) program works. You pay premiums to the UI account — as much as \$847 a year for each employee in 1986.

Your employees also pay premiums which you deduct from their wages and salaries. Premiums from both employers and employees finance about 80 per cent of the cost of the UI program. The rest is paid by the federal government from tax dollars.

The Canada Employment and Immigration Commission runs the UI program. The Commission consists of four Commissioners appointed by the Governor in Council, and includes one Commissioner appointed in consultation with organizations representative of workers and one appointed in consultation with organizations representative of employers. The other two Commissioners are the Deputy Minister who is the Chairman and represents the federal government as well as the Associate Deputy Minister who is the Vice-chairman of the Commission. This structure ensures that the concerns and interests of all contributors are reflected in the administration and financing of the UI program.

This brochure has been prepared to tell you about UI and some of the programs that affect employers. It also outlines briefly some of the employment services available to employers. And it could help you answer your employees' questions about UI if they have to file a claim.

## What is the benefit structure?

Unemployment insurance benefits are paid in three phases.

The first, called the *initial phase*, allows one week of benefits for each week of insurable employment up to a maximum of 25.

A person who has worked longer can go on to a second phase, the *labour force extended phase*. Here, one week of benefits is allowed for each two weeks of insurable employment over 26, up to a maximum of 13 weeks of benefits. That person could then go on to the third phase, the *regional extended phase*.

| The three phases      | Weeks of benefits   |
|-----------------------|---|
| Initial               | 1 week for each insurable week — maximum of 25 weeks  |
| Labour force extended | 1 week for every two insurable weeks over 26 — maximum of 13 weeks                              |
| Regionally extended   | 2 weeks for every 0.5 % that the regional unemployment rate exceeds 4.0 % — maximum of 32 weeks |

Those who haven't worked long enough to qualify for the second phase would go straight to phase three from phase one. The number of additional weeks allowed in

this phase depends on the rate of unemployment in the area where the person ordinarily lives. For example, if the unemployment rate is between 10 per cent and 10.5 per cent, an extra 26 weeks can be allowed.

The most anyone can get on one claim in all phases is 50 weeks of benefits, usually within a 52-week period.

You may already know what kind of benefits UI pays. There are *regular benefits* paid when someone is off work for any reason other than illness, pregnancy, adoption or reaching age 65. Then there are *illness, maternity and adoption* benefits and a three-week lump sum benefit paid at *age 65*. There are also benefits for self-employed fishermen/women, and for people on work sharing and certain job training or job creation projects.

---

### **What costs are met by employer/employee premiums?**

---

The full cost of regular, and UI-funded training and job creation benefits in the initial and the labour force extended phases are paid from employer/employee premiums. Premiums also pay the total cost of UI work sharing benefits.

Premiums pay for the cost of administering the UI program and the national employment service. They pay for the cost of all *illness, maternity and adoption benefits* and the benefit paid at *age 65*.

The government pays for all fishing benefits and the full cost of the third (regionally extended) phase of regular, training and job creation benefits.

---

## **Employers can reduce their premium rate**

---

The premium rate and the level of insurable earnings usually change each year. In 1986, the maximum weekly insurable earnings is \$495. Employees pay \$2.35 of every \$100 of their weekly insurable earnings as premiums. Most employers pay 1.4 times the employee rate. This means that most employers in 1986 will pay a basic premium of \$3.29 per \$100 of each employee's insurable earnings.

Why *most* employers? Over 31,000 employers in Canada pay reduced premiums because their employees are covered under UI-registered wage-loss plans for illness or maternity. If the plan pays employees a certain rate of benefit when they're off work because of illness or maternity, it means those employees may not have to collect UI benefits, or that they will collect for a shorter time. This saves the UI account money. So employers with a qualified wage-loss plan pay a reduced premium, part of which they must share with their workers.

Plans must meet certain specifications laid out under the UI Act and Regulations. Employers with wage-loss plans not registered with the Commission should ask at their local Canada Employment Centre (CEC) for the booklet, *Employer Guide — Unemployment Insurance premium reduction*.

---

## **Social Insurance Numbers are important**

---

You probably already know that the law requires each employee in Canada to have a Social Insurance Number (SIN). Basically, it's a government account number used by a variety of federal programs. But it also makes sure that jobs are filled first by Canadians (citizens or permanent residents).

Some people who are neither citizens nor permanent residents may also have SINs. Their numbers begin with the digit 9. To work in Canada, a person with a SIN card starting with the digit 9 must have a temporary work permit valid for one employer. That person cannot legally work for anyone else in Canada.

If an employee who starts to work doesn't have a SIN, you must require them to apply for one. You or your new employee can find out how to apply for a SIN from any CEC.

Remember, people must provide or apply for a SIN number when they get a job.

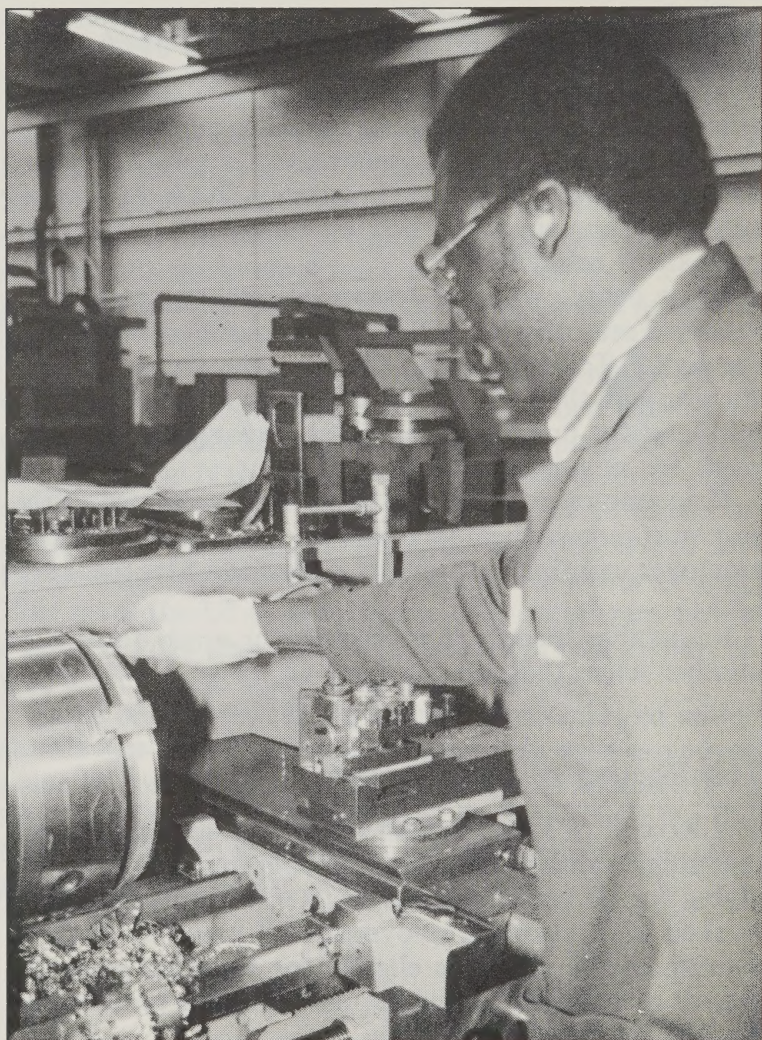
---

## **The Record of Employment**

---

The Record of Employment (ROE) is the most important single document in the UI program. Everyone applying for UI benefits needs an ROE to show they have worked in insurable employment. UI uses this form to determine if a person is eligible for benefits, what the benefit rate should be and for how long the person may qualify for those benefits.

That is why, as an employer, you must by law issue an ROE to every employee working in insurable



*Over 31,000 employers across Canada pay reduced premiums because their employees are covered by approved illness or maternity wage-loss plans.*

employment who has an interruption of earnings. An interruption of earnings occurs when:

- an employee is without work and without pay from that work for seven or more consecutive days
- an employee's earnings fall below 60 per cent of their normal weekly insurable earnings because of illness, injury, quarantine, pregnancy or as a result of an adoption.

An ROE must also be issued for people who reach age 65, even if they keep on working. This is because they are no longer insurable after the end of the month of their 65th birthday.

Employers must also, by law, issue the ROE within five calendar days of learning that an interruption of earnings has taken place. *Employees who don't have their ROEs can, and should, file their claims anyway so that their claims can start as soon as possible.* Otherwise they might lose those benefits to which they have a right.

When you complete the ROE correctly and on time, you help us pay the right amount of UI benefits. You also help us detect fraud and abuse of the UI program. Remember, each ROE has a potential value of up to \$14,850 in 1986. So ROEs should be kept in a safe place.

After completing the ROE, be sure to give or send the first two copies to the employee and mail the third copy to us in the envelope provided. Information on it is matched against UI claims to help prevent overpayments.

Because it's such an important document, the Commission controls the distribution of ROEs. When you order them from your CEC, the serial numbers of those issued to you are recorded against your Revenue Canada,

Taxation employer account number(s). If any are lost, misplaced or stolen you must report this immediately to your local CEC.

We have prepared a detailed guide on how to complete the ROE. If you don't have one, call your local CEC. They'll be glad to send you one and answer any questions you may have. Ask for the guide, *How to Complete the Record of Employment*. Other guides available — *How to complete the Record of Employment: Fishermen/women*, and a guide for agricultural/horticultural producers.

Besides the guides, we offer training, through formal seminars or personal visits, to help your staff with completing ROEs correctly. In addition, we have ROE specialists in regional offices and some CECs to answer questions. Many offices provide quick access to these specialists through toll-free or collect-call service. Your nearest CEC can tell you how to use this service and has more information on solving your ROE problems.

---

## **Report on Hirings**

---

The Report on Hirings (ROH) programs have proven effective in detecting errors and abuse of the UI system. Over 74,000 employers now participate in these programs. Participation is voluntary and employers may utilize one of three reporting methods best-suited to their payroll operation.

An employer may report via the Manual or Automated ROH programs, or through the Automated Earnings Report System. With ROH, the Commission can quickly compare the SINS of new employees with the claimant file and find claimants who have not reported that they've started to work or earned money. This helps detect over-

payments and protect the premiums you and your employees pay. Since their introduction in 1981, the ROH programs have detected more than \$50 million in benefit overpayments. To deter abuse, the Commission asks participating employers to tell each newly-hired or re-hired employee about the ROH programs. The Commission can supply employers with a brochure called *When you get a new job* and posters explaining ROH, for display in personnel offices or on employee bulletin boards.

For more information on the ROH programs, ask your local CEC for our brochure, *Tell UI who you've hired*.

---

## **Your right to appeal**

---

If you don't agree with a decision by UI to pay benefits to a former employee you have a right to appeal.

Our decision to pay benefits is based in part on the information you give on the ROE. If you indicate that an employee quit voluntarily, was fired or is off work because of a labour dispute we would tell you if we decide to pay benefits without disqualification. When you get the notice and if you disagree with our decision, you must write within 30 days to your local CEC saying you wish to appeal the decision to a Board of Referees. We have a brochure that gives you all the details of your right to appeal. Ask for a copy of *You disagree?* from your local CEC. Employees have the right to appeal decisions denying benefits.

---

## **UI and your employees**

---

Like you, your employees also have an interest in the UI program. More and more workers face the possibility of unemployment at some time in their lives — whether it's because of a shortage of work or due to illness, pregnancy, adoption or retirement. We have brochures covering everything from general rights and obligations of claimants to the special benefits such as illness and maternity. These brochures may answer most employees' questions about regular UI benefits and the special benefits.

Why not get copies of these brochures from your local CEC and make them available to your employees?

---

## **CECs also have information on employment programs**

---

We provide service in some 480 locations across the country. Throughout this brochure we have mentioned that you should contact your nearest CEC if you have any questions. These centres offer many services to employers and employees that you should be aware of. We can mention only a few of them here. So contact your nearest CEC to find out what they can do for you.

At CECs, employment counsellors can assess your employment needs and advise you about other services such as recruitment and selection, training, mobility, consultative services, or employment incentive programs.

Brochures are available from CECs on our training programs to help employers upgrade the skills of their workers, and on a host of other services we offer. Visit your nearest CEC. We're there to help you.

---

## **Special Services for Employers**

CEC's across Canada, as well as regional offices of the Commission, provide a wide range of services for employers, especially small-business employers. These services can save you money, ease recruitment problems, and assist your business in times of growth or adjustment.

---

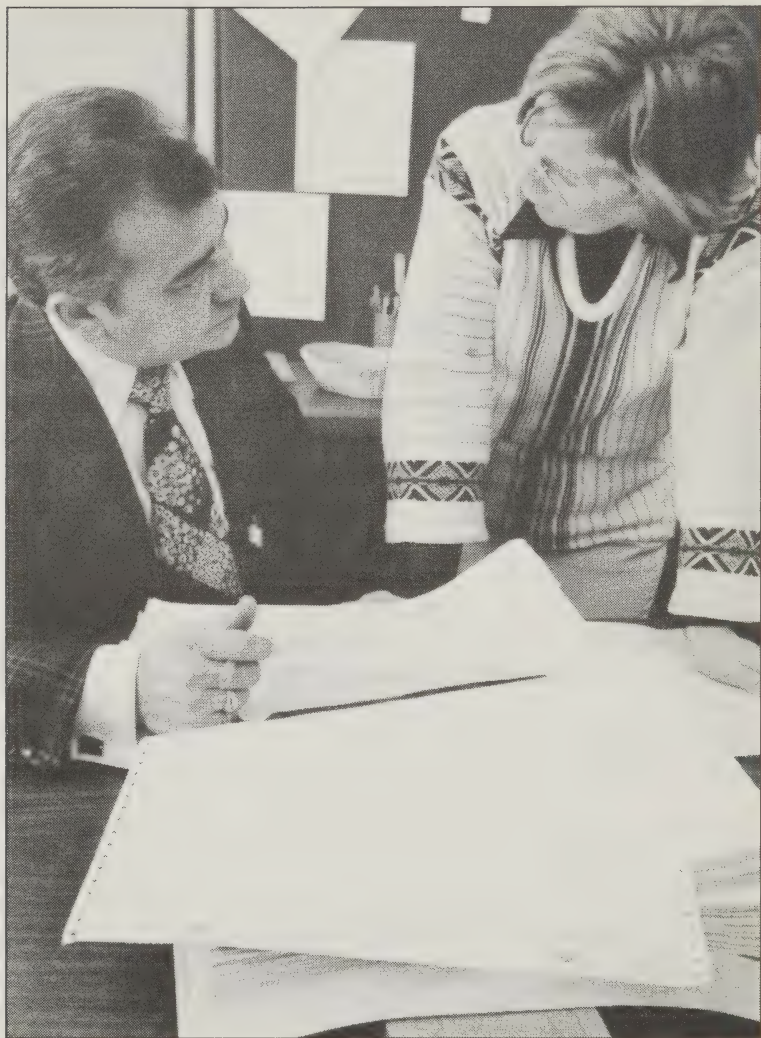
## **Human Resource Planning — a profitable idea**

It pays to plan your human resources. By reviewing your current workforce and projecting staff requirements in relation to your overall production and business goals, you can avoid skill shortages and have a trained staff on hand to meet your needs. You'll increase productivity, improve employee morale, and gain better control of your business operations.

---

## **Using the Industrial Adjustment Service**

The Industrial Adjustment Service (IAS) is a time-proven program which can help your business in successful human resource planning. IAS consultants encourage employers and their employees to work together to find solutions to the problems of industrial or economic change. The focus of IAS is on private sector solutions, but IAS consultants are well-placed to advise on government programs which may be helpful. An increasingly large number of employers continue to use this service.



***Guides, seminars, personal visits and telephone services help your payroll staff complete the Record of Employment and could save you time and money.***

---

### **Work Sharing — an aid to adjustment**

During work shortages, when employers must let people go, work sharing can help employers avoid temporary layoffs. Under the work sharing program, employees work a reduced work week. During their days on the job, they are paid their regular salary. During the time off work, they receive UI benefits. Work sharing allows a business to keep its labour force intact while it plans for recovery.

---

### **The Canadian Jobs Strategy**

The Commission has replaced former training and job creation programs with a six-point Canadian Jobs Strategy. The programs operating under the Strategy have been created to meet the needs of employers and workers. They address specific problems, and assist those most in need.

---

### **Breaking the barriers**

When you think about it, many traditional job barriers have no economic or business justification. Employing women in every part of the work place, as well as hiring disabled individuals, young people, Native people, members of visible minorities and others who have difficulty in the labour market can make real business sense.

Where the employee does not have all the skills necessary to be a fully productive worker immediately, the Government of Canada may be able to subsidize employment costs. Each of the Canadian Jobs Strategy

programs guarantees fair access to women, disabled persons, Native people and members of visible minority groups. Funds are also available to employers who require special or structural renovations to the work place to hire disabled persons. Your CEC can provide you with the details.

Employment Equity can pay real business dividends. The consultants of the CEIC Regional Office for your area would be pleased to discuss your program with you.

### **WARNING**

**Anyone who makes a statement to the Commission they know to be false or misleading about a person's employment, their insurable earnings, or the interruption of those earnings, is guilty of an offence and is liable to a fine and/or imprisonment.**

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

en mesure de subventionner une partie importante des coûts liés à l'embauche de ces personnes. Tous les programmes de la Planification de l'emploi assurent l'égalité d'accès aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées ainsi qu'aux membres des minorités visibles. Des crédits sont également disponibles pour les employeurs qui doivent faire réaménager les lieux de travail pour embaucher des personnes handicapées. Le CEC le plus près peut vous renseigner en détail sur ce programme.

Le Programme d'équité en matière d'emploi peut être très rentable pour l'entreprise. Les experts-conseils de votre bureau régional de la CEIC sont prêts à discuter avec vous de ce programme.

## AVERTISSEMENT

Quiconque fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse à l'Assurance-chômage concernant l'emploi d'une personne, commet une infraction à la Loi et est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement ou des deux à la fois.

Le présent dépliant n'a pas force de loi. En cas de conflit d'interprétation quelconque, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage.

## **Le Programme de travail partagé — Une forme d'aide à l'adaptation**

Lorsqu'il y a pénurie de travail et que les employeurs doivent réduire leur effectif, le travail partagé leur permet d'éviter des mises en disponibilité. En vertu du Programme de travail partagé, les salariés raccourcissent leur semaine de travail. Ils reçoivent leur salaire habituel pour les jours de travail et touchent des prestations de chômage pour les jours d'inactivité. Grâce au Programme de travail partagé, une entreprise peut conserver son effectif et se préparer pour la reprise.

## **La Planification de l'emploi**

La Commission a remplacé les anciens programmes de création d'emplois et de formation par la Planification de l'emploi. Celle-ci comprend six programmes conçus pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs. Elle s'attaque à des problèmes particuliers et vise les personnes qui en ont le plus besoin.

## **Supprimer les obstacles**

À bien y penser, nombre des obstacles traditionnels à l'emploi n'ont pas leur raison d'être sur le plan économique ou commercial. Le fait d'embaucher des femmes à tous les paliers de l'entreprise ou de recruter des personnes handicapées, des jeunes, des autochtones, des membres des minorités visibles et d'autres personnes qui ont de la difficulté à trouver un emploi, c'est faire preuve d'un bon sens des affaires.

Lorsque l'employé n'a pas dès le départ toutes les compétences nécessaires que l'on trouve chez un travailleur pleinement qualifié, le gouvernement du Canada peut être

### **Services spéciaux pour les employeurs**

Les Centres d'Emploi du Canada ainsi que les Bureaux régionaux de la Commission offrent une vaste gamme de services aux employeurs, surtout à ceux des petites entreprises. Ces services peuvent vous faire réaliser des économies, atténuer les problèmes de recrutement et aider votre entreprise en période de croissance ou d'adaptation.

### **La planification des ressources humaines**

#### **— Une idée pleine de bon sens**

Il est profitable pour une entreprise de planifier ses ressources humaines. Vous pouvez éviter les pénuries de main-d'œuvre et disposer d'un personnel bien formé qui réponde à vos besoins en inventoriant votre effectif actuel et en prévoyant vos besoins en personnel, compte tenu, dans une large perspective, de la production et des objectifs de votre entreprise. Cette formule permet d'accroître la productivité, d'améliorer le moral des employés et de mieux contrôler les opérations de votre entreprise.

### **Le recours au Service d'aide à l'adaptation de l'industrie.**

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) est un programme qui a fait ses preuves et qui peut aider votre entreprise à bien planifier ses ressources humaines. Les agents du SAAI invitent les employeurs et les employés à unir leurs efforts afin de résoudre les problèmes occasionnés par les changements tant d'ordre industriel qu'économique. Le Service favorise les solutions provenant du secteur privé; par contre les agents du SAAI sont bien placés pour renseigner leurs clients sur les programmes gouvernementaux qui peuvent leur venir en aide. Un nombre grandissant d'employeurs continuent à profiter de ce service.

en général jusqu'aux prestations spéciales, telles les prestations de maladie et de maternité. Ces brochures répondent à la plupart des questions des employés concernant les prestations ordinaires et les prestations spéciales de chômage.

Pourquoi ne pas communiquer avec le CEC le plus près et demander des exemplaires que vous pourrez mettre à la disposition de vos employés?

---

## **Les Centres d'Emploi du Canada — une source de renseignements sur les programmes d'emploi**

---

Nous disposons d'environ 480 points de service au pays. Tout au long de cette brochure, il est mentionné que vous devriez communiquer avec le CEC le plus près pour trouver réponse à toute question que vous désirez poser. Ces centres offrent de nombreux services aux employés ainsi qu'aux employés, et il serait utile que vous les consultassiez. Nous ne pouvons en mentionner ici que quelques-uns. Pourquoi ne pas communiquer avec le CEC le plus près de chez vous et demander ce que nous pouvons faire pour vous?

Dans les CEC, les conseillers en matière d'emploi peuvent évaluer vos besoins en matière d'emploi et vous conseiller au sujet d'autres services tels que le recrutement et la sélection, la formation, la mobilité, les services consultatifs, ou les programmes d'encouragement.

Vous pouvez vous procurer, dans les CEC, des brochures sur nos programmes de formation conçus pour aider les employés qui désirent accroître les compétences de leurs employés ainsi que sur de nombreux autres services que nous mettons à votre disposition. Rendez-vous au CEC le plus près. Nous sommes là pour vous aider.

## **Votre droit d'appel**

Si vous ne souscrivez pas à une décision de la Commission de verser des prestations à un ancien employé, vous avez le droit d'interjeter appel.

La décision d'autoriser le versement des prestations s'appuie en partie sur les renseignements que vous fournissez sur le RE. Si vous déclarez que le travailleur a démissionné, qu'il a été congédié ou qu'il est sans travail en raison d'un conflit collectif, nous vous faisons savoir si nous décidons de verser des prestations sans imposer d'exclusion. Si vous êtes en désaccord avec notre décision, vous devez faire savoir par écrit au CEC le plus près que vous songez à interjeter appel devant le Conseil arbitral. Vous avez 30 jours pour le faire. Nous mettons à votre disposition une brochure vous fournissant tous les renseignements concernant votre droit d'appel. N'hésitez pas à demander un exemplaire de *Vous n'êtes pas d'accord?* au CEC le plus près. Les employés ont également le droit d'interjeter appel d'une décision concernant le refus de verser des prestations.

## **Le Régime d'assurance-chômage et vos employés**

Comme vous, vos employés tirent avantage du Régime d'assurance-chômage. De plus en plus de travailleurs seront susceptibles d'être en chômage à un moment quelconque de leur vie, que ce soit en raison d'une pénurie de travail ou pour cause de maladie, de grossesse, d'adoption ou de retraite. Nous avons des brochures qui fournissent les renseignements nécessaires sur à peu près tous les sujets, depuis les droits et obligations des prestataires

---

## Avis d'embauchage

---

Les Programmes d'avis d'embauchage (PAE) contiennent de donner de bons résultats au chapitre de la détection des erreurs et des abus commis à l'égard du Régime d'assurance-chômage. Plus de 74,000 employeurs participent actuellement à ces programmes. La participation se fait sur une base volontaire et les employeurs peuvent choisir parmi trois modes de déclaration selon le genre de paye en vigueur chez eux. Un employeur peut utiliser le Système automatisé/manuel d'avis d'embauchage ou le Système automatisé de données sur la rémunération. Grâce à l'Avis d'embauchage, la Commission peut rapidement comparer les NAS des nouveaux employés à ceux de ses prestataires et déceler tout emploi et toute rémunération non signalés par ces derniers. Il est ainsi possible de détecter les trop-payés et d'assurer la saine administration des cotisations que vous-même et vos employés versez au Compte d'assurance-chômage. Depuis leur instauration en 1981, les Programmes d'avis d'embauchage ont permis de déceler des trop-payés d'assurance-chômage dont le montant global s'élève à plus de \$50 millions.

Afin d'empêcher tout abus, la Commission demande aux employeurs qui participent de mettre tout employé nouvellement embauché au courant des Programmes d'avis d'embauchage. La Commission peut également fournir aux employeurs des exemplaires de la brochure intitulée *Vous avez un nouvel emploi?* et des affiches expliquant les PAE, qu'on peut placer dans les bureaux du personnel ou sur les tableaux d'affichage des employés. Pour plus de renseignements sur les PAE, demandez la brochure *Dites à l'Assurance-chômage qui vous avez embauché*, que l'on se procure dans les CEC.

renseignements qui s'y trouvent sont comparés à ceux qui figurent sur les demandes de prestations. Ceci afin de nous aider à prévenir l'accumulation de trop-payés.

Vu l'importance de ce document, la Commission en contrôle la distribution. Les numéros de série des formulaires de RE, que vous commandez du CEC de votre localité, sont inscrits en regard de votre (vos) numéro (s) de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt. S'il arrivait que certains formulaires soient perdus, égarés ou volés, vous devez en informer immédiatement le CEC de votre localité.

Nous avons préparé un guide détaillé sur la façon de remplir le RE. Si vous n'en possédez pas d'exemplaire, veuillez communiquer avec le CEC le plus près. Le personnel s'y fera un plaisir de vous en faire parvenir un et de répondre à toutes les questions que vous pourriez poser à ce sujet. Demandez le guide *Comment remplir le Relevé d'emploi*. Nous avons d'autres guides parmi lesquels *Comment remplir le Relevé d'emploi pour pêcheurs* ainsi qu'un guide à l'intention des agriculteurs et horticulteurs.

Outre les guides, nous offrons également des séances de formation en groupe et nous nous rendons chez vous en vue d'aider votre personnel à remplir correctement les RE. Par ailleurs, des spécialistes du RE sont en poste dans nos Bureaux régionaux et dans certains CEC pour répondre à vos questions. Vous pouvez rejoindre plusieurs de ces bureaux en composant des numéros sans frais ou à frais virés. Le CEC de votre localité peut vous indiquer comment avoir recours à ce service ainsi que vous donner des renseignements concernant vos problèmes touchant le Relevé d'emploi.

un emploi assurable lorsqu'il subit un arrêt de rémunération. Il y a arrêt de rémunération

■ lorsqu'un employé est sans travail et sans rémunération provenant de ce travail pendant sept jours consécutifs ou plus, ou

■ lorsque la rémunération d'un employé devient inférieure à 60 % de sa rémunération hebdomadaire habituelle par suite d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, d'une grossesse ou d'une adoption.

Vous devez également remettre un RE à une personne qui atteint l'âge de 65 ans, même si cette personne continue à travailler, car son emploi n'est plus assurable après la fin du mois de son 65<sup>e</sup> anniversaire.

En vertu de la loi également, les employeurs doivent délivrer le RE dans les cinq jours civils de la date à laquelle ils apprennent qu'il y a eu arrêt de rémunération. *Les employés qui n'ont pas leur RE peuvent, et même doivent, présenter quand même une demande de prestations de façon à recevoir des prestations le plus tôt possible.* Un retard à présenter une demande peut faire perdre des prestations auxquelles ils ont droit.

Si vous remplissez le RE correctement et au bon moment, cela nous permet de verser des prestations de chômage au taux exact. Et cela aide la Commission à détecter les fraudes et les abus à l'endroit du Régime. N'oubliez pas : la valeur de chaque RE peut, en 1986, atteindre \$14,850. Ces documents doivent donc être conservés en lieu sûr.

Après avoir rempli le RE, assurez-vous de faire parvenir les deux premières copies à l'employé et de nous poster la troisième à l'aide de l'enveloppe fournie. Les

numéro de compte du gouvernement utilisé par divers programmes fédéraux. Il permet aussi de s'assurer que les emplois sont d'abord occupés par des Canadiens (citoyens ou résidents permanents).

Certaines personnes qui ne sont ni citoyens canadiens ni résidents permanents peuvent également se voir attribuer un NAS. Celui-ci commence par le chiffre 9. Pour travailler au Canada, toute personne dont le NAS commence par le chiffre 9 doit détenir un permis de travail. Ce permis n'est valide que chez un seul employeur et il est interdit par la loi à son détenteur d'occuper tout autre emploi au Canada.

Si un employé ne possédant pas de numéro d'assurance sociale se trouve déjà en fonction, vous devez lui demander de présenter une demande en vue d'en obtenir un. Vous ou votre nouvel employé pouvez vous renseigner sur les formalités à remplir à cette fin auprès de n'importe quel CEC.

Ne pas oublier que toute personne, au moment d'occuper un emploi, doit faire la preuve qu'elle détient un NAS ou présenter une demande pour en obtenir un.

## Le Relevé d'emploi

Le Relevé d'emploi (RE) est le document le plus important du Régime d'assurance-chômage. Toute personne qui demande des prestations a besoin d'un RE pour démontrer qu'elle a occupé un emploi assurable. Il contient tous les renseignements nécessaires pour déterminer si une personne a droit aux prestations, à quel taux et pour combien de temps.

C'est pourquoi, en tant qu'employeur, vous êtes légalement tenu de remettre un RE à tout employé exerçant

plupart des employeurs verseront une cotisation de base de \$3.29 par tranche de \$100 de la rémunération assurable de chaque employé.

Pourquoi disons-nous la *plupart* des employeurs? Parce que plus de 31,000 employeurs au Canada versent une cotisation réduite, étant donné que leurs employés bénéficient de la protection d'un régime d'assurance-salaire qui prévoit des prestations de maladie ou de maternité et qui est enregistré à la Commission. Si le régime prévoit un certain taux d'indemnisation pour les employés qui doivent s'absenter du travail pour cause de maladie ou de maternité, il se peut que ces derniers n'aient pas à recourir aux prestations d'assurance-chômage, ou qu'ils le fassent pendant une période plus brève. Ce genre de régime permet donc au Compte d'assurance-chômage de réaliser des économies. En conséquence, les employeurs qui offrent un régime d'assurance-salaire approuvé bénéficient d'une réduction de leurs cotisations. Une partie de cette réduction doit cependant être partagée avec leurs employés.

Les régimes doivent satisfaire à certaines conditions exposées dans la Loi et le Règlement sur l'assurance-chômage. Les employeurs qui offrent un régime d'assurance-salaire qui n'est pas enregistré à la Commission devraient se renseigner auprès du Centre d'Emploi du Canada (CEC) le plus rapproché et demander le *Guide de l'employeur — Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage*.

---

## Importance du numéro d'assurance sociale

---

Vous savez probablement que tous les travailleurs au Canada sont légalement tenus d'avoir un numéro d'assurance sociale (NAS). Il s'agit essentiellement d'un

## À quoi servent les cotisations des employeurs et des employés?

C'est aux employeurs et aux employés qu'incombe le coût total des prestations ordinaires et des prestations versées au titre de la formation et de la création d'emplois subventionnées par l'Assurance-chômage, au cours de la période initiale et de la période de prolongation fondée sur la durée d'emploi. Les cotisations couvrent également le coût des prestations de travail partagé.

Les cotisations servent au financement de l'administration du Régime d'assurance-chômage ainsi qu'à celui du Service national de placement. Elles assurent également le versement de l'ensemble des *prestations de maladie, de maternité, d'adoption et la prestation versée à l'âge de 65 ans*.

Le gouvernement prend en charge le coût des prestations de pêcheurs et des prestations ordinaires, de formation et de création d'emplois payées au cours de la période de prolongation fondée sur le taux régional de chômage.

## Les employeurs peuvent réduire leur taux de cotisation

Le montant des cotisations que vous versez et le niveau de la rémunération assurable changent habituellement chaque année. En 1986, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est de \$495. Les employés versent \$2.35 à titre de cotisation pour chaque tranche de \$100 de leur rémunération hebdomadaire assurable. La plupart des employeurs versent 1.4 fois le taux de cotisation de leurs employés. Ce qui veut dire qu'en 1986, la

assurable en sus des 26 premières semaines. Vient ensuite la troisième période, appelée *période de prolongation fondée sur le taux régional de chômage*. Les personnes qui n'ont pas accumulé le nombre suffisant de semaines assurables pour avoir droit aux prestations de la seconde période passent directement à la troisième période. Le nombre de prestations hebdomadaires accordées au cours de cette période dépend du taux de chômage dans la région où le prestataire réside habituellement. Ainsi, un taux régional de chômage se situant entre 10 % et 10.5 % peut donner droit à 26 prestations hebdomadaires de plus.

Cependant, une demande de prestations ne peut donner droit pour toutes les périodes à plus de 50 prestations hebdomadaires, versées généralement au cours d'une période de 52 semaines.

Vous connaissez probablement les catégories de prestations versées en vertu du Régime d'assurance-chômage. Il y a *les prestations ordinaires* qui sont payées aux personnes en chômage pour quelque raison que ce soit sauf dans le cas d'une maladie, d'une grossesse, d'une adoption ou lorsqu'une personne atteint l'âge de 65 ans. Il y a à cet effet *les prestations de maladie, de maternité et d'adoption* ainsi qu'une prestation équivalente à trois prestations hebdomadaires payée à l'âge de 65 ans. Il existe également des prestations pour les pêcheurs et les personnes qui participent à certains projets de formation ou de création d'emplois.

## Régime des prestations

Les prestations d'assurance-chômage sont versées en trois périodes.

Au cours de la première, appelée *période initiale*, chaque semaine d'emploi assurable ouvre droit à une prestation hebdomadaire, jusqu'à concurrence de 25 prestations hebdomadaires.

Une personne qui a travaillé plus longtemps peut passer à une seconde période, appelée *période de prolongation fondée sur la durée d'emploi*. Cette période prévoit une prestation hebdomadaire jusqu'à concurrence de 13 semaines, pour chaque période de deux semaines d'emploi

| Les trois périodes d'admissibilité                            |  |  |  | Semaines de prestations   |  |  |  |
|---|--|--|--|---|--|--|--|
| Période initiale  |  |  |  | 1 semaine pour chaque semaine assurable jusqu'à concurrence de 25 semaines                                      |  |  |  |
| Période complémentaire fondée sur la durée d'emploi           |  |  |  | 1 semaine pour chaque période de 2 semaines assurables en sus des 26 premières semaines (maximum : 13 semaines) |  |  |  |
| Période complémentaire fondée sur le taux régional de chômage |  |  |  | 2 semaines pour chaque 0.5 % du taux régional de chômage en sus de 4.0 % (maximum : 32 semaines)                |  |  |  |

En tant qu'employeur, vous avez avantage à connaître le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage. En 1986, les cotisations que vous versez au Compte d'assurance-chômage à l'égard d'un employé peuvent atteindre \$847.

Vos employés, pour leur part, versent des cotisations que vous prélevez sur leur salaire. Vos cotisations ajoutées à celles de vos employés servent au financement du Régime d'assurance-chômage dans une proportion d'environ 80 %. Le gouvernement fédéral assume le reste des frais à même les taxes et les impôts.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada gère le Régime d'assurance-chômage. Elle comprend quatre commissaires. Deux en sont membres d'office : le sous-ministre et le sous-ministre associé de l'Emploi et de l'Immigration, qui sont respectivement président et vice-président de la Commission; les deux autres commissaires sont nommés, l'un à la suite de consultations avec les organismes représentant les employeurs, l'autre à la suite de consultations avec les organismes représentant les travailleurs. Cette structure vise à assurer que les intérêts et préoccupations de tous les contribuables sont pris en considération dans l'administration et le financement du Régime d'assurance-chômage.

La présente brochure vise à vous donner un aperçu de l'Assurance-chômage et de certains programmes qui vous touchent en tant qu'employeur. Elle vous aidera peut-être à répondre aux questions que pourriez-vous poser vos employés lorsqu'ils doivent présenter une demande de prestations. Elle décrit également de façon brève quelques-uns des services d'emploi qui sont disponibles aux employeurs.

*Les cotisations des employeurs et des employés représentent environ 80 % du financement du Régime d'assurance-chômage*





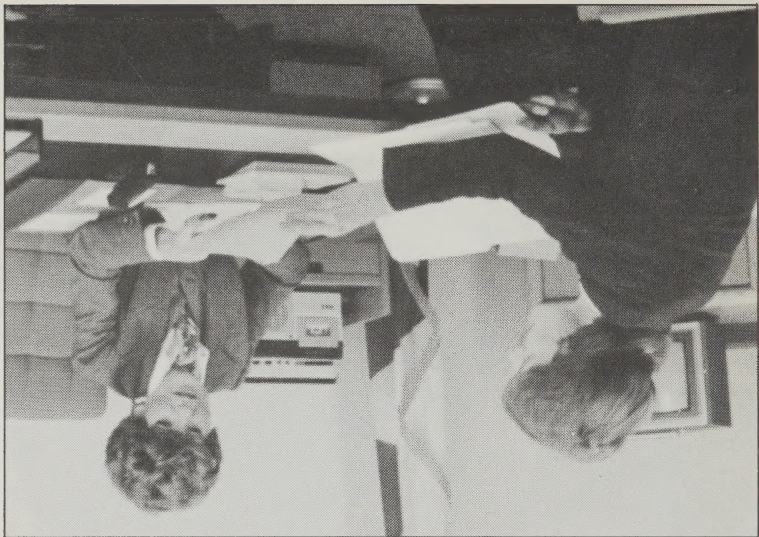
**Emploi et  
Immigration Canada**

**Employment and  
Immigration Canada**

**Assurance-chômage**

# **Vos cotisations : Un investissement auquel vous participez**

**Voici comment nous mettons les  
cotisations à votre service**



**Canada**